LAS FUENTES DE REGULACIÓN DEL CONTRATO Y LA RELACIÓN DE TRABAJO EN EL DERECHO DEL TRABAJO DE ARGENTINA

Comentario al Artículo 1 de la Ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo de Argentina

[SOURCES OF REGULATION OF THE CONTRACT AND THE WORK RELATIONSHIP IN ARGENTINA'S LABOR LAW - Commentary to Article 1 of Law 20,744, Argentine Employment Contract Law]

José María Pacori Cari

Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo. Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Columnista en el Suplemento "La Gaceta Jurídica" del Diario La Razón en Bolivia. Fue Catedrático de Derecho Administrativo en la Universidad La Salle del Perú; Catedrático de Derecho del Trabajo, Derecho de la Seguridad Social y Derecho Comercial en la Universidad José Carlos Mariátegui del Perú. Miembro del Ilustre Colegio de Abogados de Arequipa en el Perú

Sumario: I. Diferencia entre contrato de trabajo y relación de trabajo - II. Ley 20744 como fuente de regulación - III. Leyes y estatutos profesionales - IV. Convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales - V. Voluntad de las partes - VI. Usos y costumbres

---

***Resumen**. En el presente artículo se hace un análisis de las fuentes de regulación del contrato de trabajo y de la relación de trabajo en el ordenamiento jurídico argentino.*

***Abstract**. This article analyzes the sources of regulation of the employment contract and the employment relationship in the Argentine legal system.*

Palabras Clave: Fuentes de Regulación – Contrato de Trabajo – Relación de Trabajo

Keywords: Regulation Sources - Employment Contract - Employment Relationship

Recibido: 02/06/2020
Aprobado: 07/06/2020

Cuando se habla de fuentes de regulación del contrato y relación de trabajo, nos referimos al **origen** de la regulación del contrato y la relación laboral, es decir, de donde emana su regulación; en este caso, estas fuentes pueden ser normativas y materiales, siendo que estas últimas corresponderían a hechos laborales que originan normas jurídicas laborales, *verbi*

gratia, huelgas, opinión pública, políticas de gobierno, usos y costumbre laborales; por su parte, la fuentes formales corresponden a las normas jurídicas laborales que regulan otras normas jurídicas laborales, de la misma manera que explica el positivismo, donde una autoridad legitimada emite una norma jurídica, la cual faculta a otra autoridad a emitir una norma jurídica de inferior grado que la anterior, formando la denominada pirámide de Hans Kelsen; lo indicado, *ergo*, nos lleva al análisis del artículo 1 de la Ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo, ordenada por el Decreto 390/1976, de Argentina, que establece:

"El contrato de trabajo y la relación de trabajo se rige:
a) Por esta ley.
b) Por las leyes y estatutos profesionales.
c) Por las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales.
d) Por la voluntad de las partes.
e) Por los usos y costumbre"

I. DIFERENCIA ENTRE CONTRATO DE TRABAJO Y RELACIÓN DE TRABAJO

Ab initio, este artículo 1 de la Ley 20.744 se denomina "**fuentes de regulación**", y empieza haciendo una diferencia entre contrato de trabajo y relación de trabajo; en efecto, en el artículo 21 de la Ley 20.744, Argentina, se define al **contrato de trabajo** de la siguiente manera:

"Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, ***siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra*** *y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración" (El resaltado es nuestro)*

Por su parte, en el artículo 22 de la misma Ley 20.744 se define a la **relación de trabajo** en los siguientes términos:

"Habrá relación de trabajo ***cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra****, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen."(El resaltado es nuestro)*

Como se puede apreciar, encontramos diferencias sustanciales entre ambas figuras jurídicas, mientras el contrato de trabajo implica la obligación de realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios; la relación de trabajo implica la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios; *in genere*, el contrato de trabajo será el inicio de la relación laboral, ésta última es el desarrollo del contrato de trabajo, *verbi gratia*, pueden darse las siguientes situaciones:

a) Un contrato de trabajo escrito entre el trabajador y el empleador, inicia una relación de trabajo que implica la prestación de servicios que genera la obligación del empleador de pagar una remuneración, además, de observar una jornada de trabajo, horario de trabajo, conceder al trabajador descansos remunerados, o la seguridad y salud en el trabajo.

b) Un contrato de trabajo verbal entre el trabajador y el empleador que da inicio a la relación de trabajo donde se prestará servicios para el pago de una remuneración, bajo jornada de trabajo y horario de trabajo, descansos remunerados o la seguridad y salud en el trabajo.

c) En este segundo supuesto donde no existe un contrato de trabajo escrito, se hace de mayor relevancia la relación de trabajo que constituye el desarrollo de la prestación de servicios subordinada, de la

misma manera, la **manifestación tácita de voluntad** de permitir que una persona realice un trabajo a su favor, bajo sus órdenes, implica la importancia de la relación de trabajo, de manera independiente a la del contrato de trabajo.

Hecha esta diferencia tenemos que las fuentes de regulación que son materia de comentario lo son tanto del contrato de trabajo como de la relación de trabajo, por lo que pasemos a estudiar cada una de estas fuentes.

II. LEY 20744 COMO FUENTE DE REGULACIÓN

Ab initio, se indica que el contrato y la relación de trabajo se rigen por la Ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo, Argentina. Esta Ley 20.744 en su artículo 2 establece que sus disposiciones no son aplicables:

"a) A los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo.
b) Al personal de casas particulares, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente.
c) A los trabajadores agrarios, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación supletoria en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del Régimen de Trabajo Agrario."

En efecto, al indicar que la Ley 20.744 es fuente de regulación del contrato y la relación de trabajo, se pretende establecer que esta ley es la primera fuente normativa a la que debe recurrir el operador jurídico para establecer jurídicamente la creación, regulación, modificación o extinción de un contrato o relación laboral, *verbi gratia*, producido el hurto de materiales de la empresa por parte de un trabajador, el empleador tiene el derecho de proceder a su despido justificado, para lo cual deberá de observarse, aunque el empleador no sea consciente de ello, la Ley 20.744, será un juez quien podría evaluar el cumplimiento del procedimiento de despido observado por el empleador conforme a la Ley 20.744 por ser esta ley fuente de regulación de la relación laboral.

Por otro lado, si bien el artículo bajo comentario no hace mención expresa a la **Constitución de la Nación Argentina** se entiende que el contrato y la relación de trabajo, obligatoriamente deben de fundarse en esta Constitución, *verbi gratia*, el artículo 14 bis, primer párrafo, de esta Constitución indica:

"El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial."

De la lectura de este artículo, tenemos, *verbi gratia*, que no sería posible que un contrato de trabajo escrito establezca en una de sus cláusulas la renuncia a los descansos laborales ni tampoco la renuncia al pago de una remuneración o derechos previstos en las leyes laborales.

La Constitución de la Nación Argentina y la Ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo de Argentina, son las fuentes iniciales que regulan el contrato y la

relación laboral; esto resulta de importancia, *verbi gratia*, cuando una persona presta un servicio de entrega de comida bajo las instrucciones de otra persona que prepara comida, la cual no sólo instruye la entrega a un cliente, sino a varios clientes, en estos casos, estos hechos que configuran una relación laboral por abstracción implicarán su regulación, a falta de contrato, *ab initio*, por la Ley de Contrato de Trabajo, que establece el pago de una remuneración acorde a la prestación del servicio.

III. LEYES Y ESTATUTOS PROFESIONALES

Ab initio, por leyes se deben de entender las leyes en su **sentido formal**, esto es, la leyes que emite el Congreso de la Nación Argentina; asimismo, se debe de entender por leyes a las leyes en **sentido material**, como serían todas aquellas normas de alcance general que emita una autoridad pública competente, *ergo*, es importante en estos casos realizar una interpretación sistemática de estas leyes en su relación con la Ley de Contrato de Trabajo, de la misma manera se debe de estar al principio de la aplicación de la norma más favorable al trabajador en caso de conflictos normativos.

Por su parte, también serán fuentes de regulación los **estatutos profesionales**, *verbi gratia*, trabajo a domicilio, profesionales en medicina y ciencias afines, conductores particulares, periodistas profesionales, docentes de establecimiento privado, servicio doméstico, ejecutantes musicales, trabajo portuario, trabajo agrario, peluqueros, *et cetera*; los **estatutos profesionales** constituyen regulaciones de regímenes laborales especiales que establecen condiciones de trabajo más favorables para grupos de trabajadores determinados; ante una regulación específica de una relación laboral por un estatuto profesional, se deberá de aplicar supletoriamente las leyes laborales generales, *verbi gratia*, la Ley de Contrato de Trabajo Argentina en tanto le sea más favorable al trabajador.

IV. CONVENCIONES COLECTIVAS O LAUDOS CON FUERZA DE TALES

Las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales son actos jurídicos laborales que se estudian por el Derecho del Trabajo Colectivo, mientras la **convención colectiva de trabajo** implica un acuerdo bilateral de voluntades consensuadas entre los trabajadores y el empleador, los **laudos laborales** constituyen decisiones impuestas a los trabajadores y empleador, previo procedimiento arbitral, por un árbitro o tribunal arbitral; ambos actos laborales pueden establecer condiciones de trabajo que son fuente de regulación del contrato y relación de trabajo.

En relación a los convenios colectivos el artículo 1, primer párrafo, de la Ley 14.250 establece que

"Las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación sindical de trabajadores con personería gremial, se rigen por las disposiciones de la presente ley."

De esta manera, *verbi gratia*, los contratos de trabajo que se celebren luego de firmado un convenio colectivo, son regulados por éste, en cuanto ofrezca mayores beneficios al trabajador; esta situación se extiende también a los laudos arbitrales que tengan fuerza de convenio colectivo.

V. VOLUNTAD DE LAS PARTES

El contrato de trabajo es, *ab essentia*, el acto jurídico bilateral que contiene la voluntad del trabajador y del empleador; al lado del contrato de trabajo, encontramos otras modalidades de acuerdos o convenios laborales, *verbi gratia*, el acuerdo de reducción de remuneraciones en una situación de fuerza mayor o el acuerdo de reprogramación de vacaciones por necesidad empresarial.

La autonomía de la voluntad de las partes también es fuente de regulación del contrato y la relación laboral, desde que el empleador y el trabajador pueden establecer condiciones de trabajo que siendo diferentes a las establecidas en el contrato de trabajo o que modifican la relación laboran, son fuentes de regulación laboral.

VI. USOS Y COSTUMBRES

En el sumario de la Sentencia M., J.E. c/ C., S.M. SA y S., S.M. SA y/o Quien Resulte Responsable s/ Indemnización de Ley, Argentina, se indica:

"La costumbre puede erigirse en fuente normativa en nuestro derecho laboral, pero quien procure valerse de ella ha de invocarla en el estadio procesal oportuno, pues aunque la misma sea derecho vivo no escrito, el magistrado no tiene porqué conocer la que rige en un determinado sector social y en una limitada comarca."

La **costumbre laboral** se verifica en un contexto amplio, *verbi gratia*, empresa, categoría, región, consistiendo en la adopción de prácticas habituales con un criterio de conducta general e impersonal, *verbi gratia*, a todos los trabajadores de una empresa se les otorga una bonificación por el día de la empresa, entrega que se ha hecho por más de cinco (5) años; esto constituye una costumbre laboral que pasa a ser fuente de regulación laboral del contrato de trabajo que habrían firmado los trabajadores de la empresa.

Por otro lado, respecto del **uso laboral**, conforme al Diccionario del español jurídico, **uso**, *in genere*, es la práctica seguida regularmente por una determinada organización o grupo, que obliga a sus miembros si no existe otra norma vinculante; de esta manera, el **uso laboral** es la práctica reiterada y habitual de actos específicos y determinados de una relación jurídica específica, *verbi gratia*, sería el hábito del empleador de no exigir el registro de ingreso de un trabajador en específico, situación que se integraría en el contrato de trabajo respectivo.

CONCLUSIONES

Generado en los hechos un contrato o relación de trabajo que dan lugar a conflictos jurídicos laborales, serán de aplicación las fuentes de regulación previstas en el artículo 1 de la Ley 20.744, Argentina, como son: a) la misma Ley 20.744, que implica la obligatoria aplicación de la Constitución Nacional; b) las leyes y estatutos profesionales, a los que se aplica supletoriamente la Ley 20.744 y la Constitución en cuanto le sean más favorables al trabajador sujeto a un régimen laboral especial; c) los convenios colectivos y laudos arbitrales laborales, que al ser acuerdos laborales bilaterales colectivos son fuente de regulación del contrato y la relación laboral; d) la voluntad de las partes, a través de convenios o acuerdos entre el trabajador y empleador que modifican la

relación laboral; y, e) los usos y costumbres, en tanto conductas constantes y habituales que regulan el contrato y la relación laboral[*].

REFERENCIAS

- Decreto 1135 (31 de agosto de 2004). Convenciones Colectivas de Trabajo. Argentina.
- Ley 20.744 (13 de mayo de 1976). Régimen de Contrato de Trabajo. Argentina.
- Sentencia (19 de diciembre de 2001). M., J.E. c/ C., S.M. SA y S., S.M. SA y/o Quien Resulte Responsable s/ Indemnización de Ley. Argentina: Sala Laboral

[*] El autor es abogado especialista en Derecho Administrativo, Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social en el Perú, puede contactarlo en corporacionhiramservicioslegales@hotmail.com o móvil y whatsapp (+51) 959666272.